Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 246 del 7 ottobre 1960

Spedizione in abbonamento postale

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Venerdì, 7 ottobre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA — UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652 361

AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841 089 848-184 841 737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1052.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori addetti alle imprese delle budella e della trippa.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1053.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1052.

Norme sul trattamento economico e normativo per i lavoratori addetti alle imprese delle budella e della trippa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 dicembre 1952, e relative tabelle, per gli addetti alla industria delle budella e della trippa, stipulato tra l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari e la Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari;

Visti:

— l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per la attribuzione della qualifica impiegatizia;

— l'accordo 9 agosto 1954, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per gli addetti alle industrie delle budella e della trippa;

— l'accordo 30 luglio 1955, per il conglobamento e riassetto zonale per i dipendenti delle industrie delle budella e della trippa;

allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 54 del 17 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 dicembre 1952, relativo ai lavoratori addetti alle industrie delle budella e della trippa, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate e allo stesso allegate, degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle budella e della trippa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 47. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO DEL 6 DICEMBRE 1952 PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLE BUDELLA E DELLA TRIPPA

Addì 6 dicembre 1952, in Roma,

tra

l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, rappresentata dai co-presidenti sig. *Giuseppe Fedele*, comm. *Giovanni Locatelli*, comm. dott. *Giuseppe Polli* e altresì dai sigg. ing. *Innocente Cova*, rag. *Leonida Malavasi*, dott. *Ernesto Piletti*, rag. *Ugo Romoli* e sig. *Angelo Bentivoglio*, sig. *Luigi Ronca* e, per delega, dal direttore dott. *Francesco Massa*, assistito dal vicedirettore dott. *Girolamo Gianni* e dal dott. *Goffredo di Liberto*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario generale, on.le *Gaetano Invernizzi*, dai Segretari nazionali sig. *Peppino Dall'Aglio* e dott. *Vincenzo Piga*, assistiti dal sig. *Gaetano Sgargi*,

e

la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario nazionale dott. *Claudio Cruciani*, assistito dal sig. *Giuseppe Motta*,

e

la Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal Segretario nazionale sig. *Umberto Pagani*, assistito dai sigg. *Attilio Carroni*, *Rigo Bruno Bellucci* e *Carlo Scarmigliati*;

Addì 6 dicembre 1952, in Roma,

tra

l'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari, rappresentata dai co-presidenti sig. *Giuseppe Fedele*, comm. *Giovanni Locatelli*, comm. dott. *Giuseppe Polli* e altresì dai sigg. ing. *Innocente Cova*, rag. *Leonida Malavasi*, dott. *Ernesto Piletti*, rag. *Ugo Romoli* sig. *Angelo Bentivoglio*, sig. *Luigi Ronca* e, per delega, dal direttore dott. *Francesco Massa*, assistito dal vicedirettore dott. *Girolamo Gianni* e dal dott. *Goffredo di Liberto*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Industrie Alimentari, rappresentata dal sig. *Ernesto Russo* assistito dai signori *Giovanni Erpete*, *Giovanni Celentano*;

è stato stipulato il presente contratto di lavoro che disciplina i rapporti fra le aziende esercenti l'attività industriale delle budella e della trippa;

Il contratto nazionale normativo di che trattasi si applica ai lavoratori addetti alle industrie sopra elencate, con la sola eccezione che laddove esistono ditte che per tradizione, consuetudine, particolare configurazione aziendale, patti espressi, ecc. hanno preponderante fisionomia commerciale, ai lavoratori occupati presso tali ditte verranno applicati gli specifici accordi normativi regolanti gli addetti alle aziende commerciali.

Il presente contratto sostituisce l'Accordo 29 luglio 1948 e relativo contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949.

Parte I

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA OPERAIA

Art. 1.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa in modo ben visibile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata tramite i competenti Uffici di collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;

2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 6 della Parte IV, Comune;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, se capo famiglia.

Inoltre è di facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 che potrà prolungarsi, d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso, dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti tra quelle della stessa categoria, salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 7.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalla legge in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedano particolari necessità famigliari e semprechè questi abbiano i requisiti e la idoneità necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 8.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'art. 11 della legge 26 aprile 1934, n. 653, sulla Tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

TRASPORTI E SOLLEVAMENTO DI PESI

« I carichi di cui possono essere gravati a fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia od a spalla:
maschi sotto i 15 anni, chilogrammi 15;
maschi dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 25;
femmine sotto i 15 anni, chilogrammi 5;
femmine dai 15 ai 17 anni, chilogrammi 15;
femmine sopra i 17 anni, chilogrammi 20;

b) trasporto con carretti a tre od a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo;

c) trasporto con carretti su guide di ferro: 20 volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo.

« Per quanto riguarda le donne in stato di gravidanza si applica il divieto prescritto dell'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici ».

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o 48 settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali. L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende in cui l'orario normale di cui all'art. 9 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti. Agli operai che effettuino l'orario continuato di 8 ore è concesso di consumare il pasto sul luogo di lavoro.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 9.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro è ammesso di derogare alla norma di cui al secondo comma.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 5).

Nel caso in cui l'operaio che effettua il lavoro notturno (dalle 22 alle 6) prosegua la prestazione in orario straordinario, le ore di lavoro successive alle 6 antimeridiane, saranno retribuite come straordinario notturno (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 6).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (vedi tabella delle maggiorazioni, n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

Tabella delle maggiorazioni:

1) lavoro straordinario diurno . . . . . . 25 %
2) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) . . . . 40 %
3) lavoro straordinario festivo oltre le ore otto 50 %
4) lavoro eseguito nelle festività nazionali . . 40 %
5) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni . . . . 35 %
6) lavoro straordinario notturno . . . . . 40 %
7) lavoro a turni notturni . . . . 12 %
8) lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22 35 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ogni Santi (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) Santo Stefano (26 dicembre);
13) Il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività infrasettimanali di cui al punto *b*) sarà corrisposta la normale paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) intendendosi per tale quella che gli operai avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali di cui al punto *b*), qualora essa coincide con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni Territoriali degli Industriali ed i Sindacati Provinciali di categoria dei lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

In caso di prestazione di lavoro in tali festività infrasettimanali sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al secondo comma, l'intera paga di fatto (paga base più eventuali aumenti di merito, più contingenza) per le ore lavorate come in un giorno feriale (cioè senza maggiorazione di lavoro festivo).

Nel solo caso di assenza dovuto a malattia o infortunio, nei giorni festivi di cui al punto *b*) l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato o infortunato.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Si considerano come festività nazionali quelle riconosciute per tali dallo Stato. Per il trattamento economico restano ferme le norme di legge e gli accordi interconfederali in materia.

Art. 15.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro per riduzione o interruzione di attività quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti ed entro i limiti del presente contratto.

Art. 16.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendenti dalla volontà

dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso, i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento vale anche per i cottimisti.

Art. 17.

RECUPERI

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 18.

DETERMINAZIONE CATEGORIE

Per l'esatta classificazione delle categorie degli operai le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla relativa regolamentazione.

Art. 19.

APPRENDISTATO

Le Associazioni stipulanti si riservano di provvedere alla eventuale regolamentazione dell'apprendistato mediante successivo accordo.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso il periodo di sei settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni di categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria di operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le 6 settimane di cui al comma precedente, costituirà, a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

L'operaio che esplichi con carattere di continuità più mansioni corrispondenti a categorie diverse verrà assegnato alla categoria corrispondente alla mansione prevalente.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni, di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del decimo e del ventesimo anno di anzianità e di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1944, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

— al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

— al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo delle anzianità pregresse al 1° gennaio 1944, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo in armonia con quanto previsto dal precedente C.C.N. 12 marzo 1949, si stabilisce che le anzianità comunque risultanti residue alla data del 31 dicembre 1943 (intendendo come tali quelle che per non aver raggiunto i termini previsti per la maturazione dei premi non sono state liquidate) saranno computate nella misura del 50 % e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1944. (Vedi prontuario per il pagamento dei premi di anzianità — allegato n. 2).

Comunque il cumulo dei premi di anzianità previsti dal presente articolo e di quelli di cui al terzo comma dell'art. 22 del Contratto Nazionale 12 marzo 1949 non potrà superare per ogni operaio le 375 ore.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda, con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste e altri stampati individuali, sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente, gli operai potranno richiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 % della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente Ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuito con la retribuzione complessiva (paga base, più aumenti di merito, più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità 14 giorni (112 ore);

dal 16° anno compiuto di anzianità in poi 16 giorni (128 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente il carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori a 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore, saranno compensate con il 50 % della retribuzione normale. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 9, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti e alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa Ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e famigliari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta: se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stata regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie ed alla gratifica natalizia maturate.

Art. 28.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi brevi permessi non retribuiti senza interruzione di anzianità.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio gli operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32.

MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente Istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni famliari, avrà il diritto alla conservazione del posto con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti,

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta al lavoro, sarà considerato dimissionario.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali è limitata al periodo massimo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'art. 33 (Malattia ed infortuni non sul lavoro).

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicuratore.

L'operaio che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

CHIARIMENTO A VERBALE

La conservazione del posto per gli operai stagionali eventualmente infortunati sul lavoro è limitata al periodo di quattro mesi.

Ai fini di tale computo le assenze per infortunio sul lavoro sono cumulabili nell'anno solare.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità. Al termine del servizio militare per congedamento o per rinvio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 44 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a quattro anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere alla altra una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 44, dà diritto all'operaio di percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà, peraltro, calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti *a*), *b*), *c*) e *d*) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1947 si aggiungerà al numero di giorni previsti dai contratti precedenti a quello del 12 marzo 1949, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti.

Per poter aver diritto alle competenze di cui al punto 1) l'operaio dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve aver compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa d'infortunio sul lavoro e di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 41.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntetanno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 40 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno i seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a 3 ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lovoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestano carattere di maggior gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa o della sospensione l'operaio:

1° - che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2° - che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

3° - che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4° - che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione, o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o della evidente irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5° - che sia trovato addormentato;

6° - che fumi nei locali ove è fatto espresso divieto;

7° - che introduca, senza autorizzazione, bevande alcooliche nello stabilimento;

8° - che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato;

9° - che si presti a diverbio litigioso, con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10° — che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzione di lieve rilevanza;

11° - che occulti scarti di lavorazione;

12° - che consumi abusivamente generi alimentari prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13° - che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbono essere puniti con punizione più grave in relazione alla entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa, nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1° - rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2° - assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti i festivi o alle ferie;

3° - gravi offese verso i compagni di lavoro;

4° - lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5° - movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbrature di schede;

6° - recidiva nella mancanza di cui al punto 12 dell'art. 43;

7° - recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) Senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1° - furto;

2° - abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'azienda;

3° - danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4° - trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5° - danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6° - atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda;

7° - alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8° - concorrenza sleale;

9° - inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10° - insubordinazione grave verso i superiori.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta inteso che le disposizioni di cui al punto 12 dell'art. 43 e al punto 6 dell'art. 44, lettera *A*), riguardano la consumazione di prodotti o merci nei locali di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente, che commetta la mancanza, è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte di dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1° dell'art. 44, lettera *B*).

Art. 45.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 46.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come una dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 47.

UTENSILI DA LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda, riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 48.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettono, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 49.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale a ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata; per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 50.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto sono correlative ed inscindibili fra loro e non si cumulano con alcun altro trattamento.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni individuali più favorevoli, che dovranno essere mantenute *ad personam* anche se derivanti da accordi aziendali o locali, i quali vengono sostituiti dal presente contratto.

ALLEGATO N. 1

Tabella dei minimi salariali orari a valere dal 1° giugno 1947, aggiornata in armonia con le norme del Concordato Interconfederale 30 maggio 1947:

QUALIFICHE	1ª Zona	2ª Zona	3ª Zona	4ª Zona
Operaio specializzato	50,35	48,60	47,20	46,15
Operaio qualificato	45,45	43,80	42,55	41,65
Apprendista fra i 16 e i 18 anni. . .	27 —	25,95	25 —	24,50
Apprendista inferiore ai 16 anni . . .	19,45	18,65	18,05	17,65
Manovale specializzato oltre i 20 anni	42,85	41,35	40,15	39,30
Manovale specializzato tra i 18 e i 20	38,35	38,30	35,40	34,55
Manovale specializzato tra i 16 e i 18	29,90	28,60	27,50	27 —
Manovale comune oltre i 20 anni . .	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Manovale comune tra i 18 e i 20 . .	34,70	33,35	32,20	31,45
Manovale comune tra i 16 e i 18 . .	27 —	25,95	25	24,50
Manovale comune inferiore ai 16	19,45	18,65	18,05	17,65
Operaio specializzato	31,15	29,90	28,85	28,25
Operaio qualificato	[illegible]	[illegible]	27,70	26,65
Manovale comune oltre i 18 anni . .	27 —	25,95	25 —	24,50
Manovale comune tra i 16 e i 18 . .	22 —	21,15	20,45	19,95
Manovale comune inferiore ai 16. . .	18,70	17,90	17,30	16,95

Minimi salariali per gli operai addetti ai lavori discontinui di semplice attesa e di custodia, dal 1° giugno 1917:

QUALIFICHE	1ª ZONA			2ª ZONA			3ª ZONA		
	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore	8 ore	9 ore	10 ore
RAGGRUPPAM. « A »									
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infermieri patentati. .	363,60	398,70	433,80	350,40	384,20	418,10	340,40	373,30	406,20
RAGGRUPPAM. « B »									
Uomini aventi altre mansioni, di età superiore ai 18 anni.	316 —	346,50	377 —	304,80	334,30	363,80	296 —	324,60	353,20
di età dai 16 ai 18 anni	216 —	237,40	258,70	207,60	228,15	248,65	200 —	219,75	239,50
di età inferiore ai 16 anni	155,60	170,50	185,30	149,20	163,45	177,65	144,40	158,20	172 —
DONNE									
RAGGRUPPAM. « C »									
Infermiere patentate	234,80	257,30	280 —	225,60	247,30	268,95	217,60	238,45	259,30
RAGGRUPPAM. « D »									
Donne con altre mansioni	216 —	236,80	257,50	207,60	227,50	247,50	200 —	219,20	238,40

NOTA — Per le quote di rivalutazione di cui agli accordi interconfederali 5-8-1949 e 8-12-1950, vedasi tabella pubblicata a pag. 40 del « Bollettino dell'Associazione Italiana Industriali Prodotti Alimentari » annata 1951.

ALLEGATO N. 2

PREMI DI ANZIANITÀ OPERAI

TABELLA DELLE SCADENZE

Assunti negli anni	Data di pagamento dei premi straordinari: 63 ore	Data di pagamento dei premi straordinari: 125 ore	Data di pagamento dei premi ordinari: 125 ore	Premi ordinari a saldo di 375 ore: 125 ore	Premi ordinari a saldo di 375 ore: 187 ore	Premi ordinari a saldo di 375 ore: 250 ore
1886		Premio straordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948	Premio ordinario di 125 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		
1887						
1888						
1889						
1890						
1891						
1892						
1893				2° Semestre 1948		
1894				1° Semestre 1949		
1895				2° Semestre 1949		
1896				1° Semestre 1950		
1897				2° Semestre 1950		
1898				1° Semestre 1951		
1899				2° Semestre 1951		
1900				1° Semestre 1952		
1901				2° Semestre 1952		
1902				1° Semestre 1953		
1903				2° Semestre 1953		
1904				1° Semestre 1954		
1905				2° Semestre 1954		
1906				1° Semestre 1955		
1907				2° Semestre 1955		
1908				1° Semestre 1956		
1909				2° Semestre 1956		
1910				1° Semestre 1957		
1911				2° Semestre 1957		
1912				1° Semestre 1958		
1913			2° Semestre 1948	2° Semestre 1958		
1914			1° Semestre 1949	1° Semestre 1959		
1915			2° Semestre 1949	2° Semestre 1959		
1916			1° Semestre 1950	1° Semestre 1960		
1917			2° Semestre 1950	2° Semestre 1960		
1918			1° Semestre 1951	1° Semestre 1961		
1919			2° Semestre 1951	2° Semestre 1961		
1920			1° Semestre 1952	1° Semestre 1962		
1921			2° Semestre 1952	2° Semestre 1962		
1922			1° Semestre 1953	1° Semestre 1963		
1923			2° Semestre 1953	2° Semestre 1963		
1924	Premio straordinario di 63 ore da corrispondersi al 30 giugno 1948		1° Semestre 1949		1° Semestre 1959	
1925			2° Semestre 1949		2° Semestre 1959	
1926			1° Semestre 1950		1° Semestre 1960	
1927			2° Semestre 1950		2° Semestre 1960	
1928			1° Semestre 1951		1° Semestre 1961	
1929			2° Semestre 1951		2° Semestre 1961	
1930			1° Semestre 1952		1° Semestre 1962	
1931			2° Semestre 1952		2° Semestre 1962	
1932			1° Semestre 1953		1° Semestre 1963	
1933			2° Semestre 1953		2° Semestre 1963	
1934			1° Semestre 1949			1° Semestre 1959
1935			2° Semestre 1949			2° Semestre 1959
1936			1° Semestre 1950			1° Semestre 1960
1937			2° Semestre 1950			2° Semestre 1960
1938			1° Semestre 1951			1° Semestre 1961
1939			2° Semestre 1951			2° Semestre 1961
1940			1° Semestre 1952			1° Semestre 1962
1941			2° Semestre 1952			2° Semestre 1962
1942			1° Semestre 1953			1° Semestre 1963
1943			2° Semestre 1953			2° Semestse 1963
1944			Anno 1954			Anno 1964
1945			Anno 1955			Anno 1965
1946			Anno 1956			Anno 1966
1947			Anno 1957			Anno 1967
1948			Anno 1958			Anno 1968
1949			Anno 1959			Anno 1969
1950			Anno 1960			Anno 1970
1951			Anno 1961			Anno 1971

N. B. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1944 e seguenti sarà quella corrispondente al giorno e al mese dell'assunzione dopo 10 e 20 anni. — La data di pagamento dei premi di anzianità per gli assunti durante l'anno 1943 e precedenti dovrà cadere, previa consultazione della presente tabella, nel 1° o nel 2° semestre degli anni risultanti dalla tabella stessa. — Per l'esatta interpolazione della data di pagamento dei premi in rapporto a quella di assunzione si riporta la seguente tabella esemplificativa:

Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio		Data di assunzione	Data di pagamento del primo premio	
1 gennaio 1943	1 luglio 1953		1 gennaio 1942	1 gennaio 1953	
1 marzo 1943	15 agosto 1953		1 marzo 1942	15 febbraio 1953	
1 luglio 1943	1 ottobre 1953	2° Semestre 1953	1 luglio 1942	1 aprile 1953	1° Semestre 1953
1 ottobre 1943	15 novembre 1953		1 ottobre 1942	15 maggio 1953	
31 dicembre 1943	31 dicembre 1953		31 dicembre 1942	30 giugno 1953	

PARTE II
REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE
(*ex equiparati*)

Art. 1.
CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32, 1° e 2° comma del concordato 23 ottobre 1946 per l'Italia centro-meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.
ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.
CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni, salvo però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure il riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.
PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere richiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.
RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi alla regolamentazione degli operai:

affissione contratto; documenti; visita medica; donne e fanciulli; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi e festività infrasettimanali; festività nazionali; recuperi; passaggi di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; ammonizione, multa, sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; utensili di lavoro; istruzione professionale; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.
CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto riguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.
TABELLE DEI MINIMI DI PAGA MENSILE PER APPARTENENTI ALLE CATEGORIE INTERMEDIE RISULTANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 8 DICEMBRE 1950 (in vigore dal 1° novembre 1950).

CATEGORIA ETÀ	1ª ZONA		2ª ZONA		3ª ZONA		4ª ZONA	
	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna
1ª CATEGORIA:								
superiore 21 anni	24.950	21.050	24.050	20.300	23.350	19 850	22.800	19.350
inferiore 21 anni	20.250	16.600	19.500	16.000	19.000	15.650	18.550	15.250
2ª CATEGORIA:								
superiore 21 anni	15.350	13.050	14.800	12.550	14.300	12.150	13 950	11.850
21 anni	13.750	11.600	13.300	11.200	12.900	10.950	12.600	10 600
20 anni	13.700	11.450	13.250	11 050	12.850	10.800	12.550	10 450
19 anni	11.600	9.900	11.250	9.600	10.950	9.300	10.700	9.000
18 anni	10.750	9.150	10.300	8.850	10.050	8.600	9.800	8.350
17 anni	9.300	7.900	9.050	7.650	8.750	7.450	8.600	7.250

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile + contingenza) non inferiore a:

in caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni: giorni 13 lavorativi;

da oltre 5 fino a 14 anni: giorni 16 lavorativi;

da oltre 14 anni e fino a 20 anni: giorni 18 lavorativi;

oltre i 20 anni: giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio nei giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione, che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione), all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33% del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° marzo 1949 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa quindi il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto, rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo. — *Ai lavoratori che al 1° marzo 1949 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 della regolamentazione operaia, l'anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° marzo 1949.*

Resta esclusa da ogni calcolo relativo all'anzianità di servizio ai fini della concessione del premio di anzianità, l'anzianità di servizio per la quale il lavoratore abbia diritto agli aumenti periodici di anzianità previsti dall'art. 22 della regolamentazione operaia.

Chiarimento a verbale. — Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° o del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 % dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 12 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 12 della regolamentazione operaia) che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società), e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito individuale, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4% per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5% per i bienni dal 3° all'8°.

Tali aliquote, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 sono calcolate sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'intermedio, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria o grado alla prima categoria o grado (passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto) la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria o grado sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria o grado.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952 si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 3: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore, con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di

licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33%.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

— 20 giorni di calendario per i lavoratori di prima categoria intermedi;

— 15 giorni di calendario per i lavoratori di seconda categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di prima categoria intermedi;

— 30 giorni di calendario per i lavoratori di seconda categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

— 60 giorni di calendario per i lavoratori di prima categoria intermedi;

— 45 giorni di calendario per i lavoratori di seconda categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia dall'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 44 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per la anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'articolo 2121 C. C.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

— fino a 5 anni di anzianità . . . 50%;

— oltre i 5 e fino a 10 anni . . . 75%;

— oltre i 10 anni di anzianità . . . 100%.

Verrà corrisposta la intera indennità di cui all'art. 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte IV del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6, per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 5° comma, e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

PARTE III

REGOLAMENTAZIONE PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda, semprechè questi abbiano l'idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre l'impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine: tuttavia saranno applicàbili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando la aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32, si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso e alla indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza, limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1. *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima;

2. *categoria*: impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto;

3. *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo *A* e gruppo *B*) (tecnici, amministrativi).

Appartengono al gruppo *A* della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati di ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopra indicate, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico disciplinato dalle norme previste dallo annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla 2ª, sempre che siano adibiti a mansioni inerenti alle loro specialità professionali.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione, nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di seconda e 3ª categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di seconda e terza categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia, ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla prima categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto ex-novo con la nuova qualifica, con riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni 3 anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di 8 ore giornaliere o 48 settimanali, con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuale scatto di anzianità, eventuale superminimo, eventuale aumento di merito individuale ed eventuale terzo elemento) che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Per il personale contemplato nella tabella delle lavorazioni stagionali (approvata con R. D. 10 settembre 1923, n. 1957 e successivi) il compenso previsto dal comma 4º del presente articolo non verrà corrisposto, limitatamente ai periodi indicati dalla citata tabella.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi, oltre la normale retribuzione, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno 40%;

b) lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo) 65%:

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 90%;

d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali 65%;

e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali 65%;

f) lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 50%;

g) lavoro straordinario feriale notturno 65%;

h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) 100%;

i) lavoro a turni notturni 12%.

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI, RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme Interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata, che allo stesso titolo, verrà stabilita per la categoria operaia.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salvo eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione pari a:

— 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 4 anni;

— 18 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 4 anni fino a 13 anni;

— 24 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da oltre 13 anni fino a 20 anni;

— 28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre 20 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate all'azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di 15 giorni, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto

e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10% della retribuzione mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa Società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 14 giugno 1952 è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 10 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza — si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati in servizio dal 1° gennaio 1948 verrà riconosciuto, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e le anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *B* al gruppo *A* della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Per quanto riguarda le quote di rivalutazione sugli scatti di anzianità precedentemente al 1° giugno 1952, si fa riferimento all'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si incontreranno ancora per completare il coordinamento della particolare disciplina di categoria concernente gli aumenti periodici di anzianità con le norme di cui all'art. 2 dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 17.

INDENNITÀ MANEGGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno esser depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di Credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITÀ DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Le Associazioni Nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originariamente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti Associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Quando l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla dire-

zione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà, con ritenute per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 % del prestito stesso, essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dallo impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50% della quota oraria di stipendio e di contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma sette dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettive oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinarie.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto alla indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1ª e 2ª categoria all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la mancata accettazione del trasferimento dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre un'indennità pari a 1/2 mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavorazioni durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto alla impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di 5 mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi 3 mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione, quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza o puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle ore 24, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o di malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per altri mesi
a) Fino a 3 anni compiuti	4 ½	1 ½	3
b) Da oltre 3 anni a 6 anni compiuti	6	2	4
c) Da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) Da oltre 12 anni in poi	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora, l'impiegato raggiunga, in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*) e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*), anche in caso di diverse malattie.

Eguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopraindicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi famigliari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli, e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del regio decreto-legge 13 novembre 1924 n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

I provvedimenti di cui alle lettere *e*) ed *f*) potranno essere adottate nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia Settentrionale

e 23 maggio 1946 per l'Italia Centrale, Meridionale e Insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

a) per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

b) per gli impiegati che hanno raggiunto i quatto anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di 1ª categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di 2ª categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di 3ª categoria;

c) per gli impiegati che hanno raggiunto i 10 anni di servizio:

1) mesi quattro per gli impiegati di 1ª categoria;

2) mesi due per gli impiegati di 2ª categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di 3ª categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente dalla legge 3 aprile 1926 n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per l'indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi del punto *f*) dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924 n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 numero 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1941 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, compresa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926 n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae,* per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1942 al 31 dicembre 1947, l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di venticinque trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza;

d) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa l'indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della

risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini, e del 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'articolo 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 del Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza, l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione, salvo quanto disposto dall'art. 32 per l'indennità di licenziamento relativa all'anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso all'art. 31, sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini, anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengano norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36, le parti col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'impiegato, salvo quanto disposto dagli articoli 31, 32, 37 della presente regolamentazione.

Art. 40.

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO BASE DEGLI IMPIEGATI RISULTANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 8 DICEMBRE 1950 (in vigore dal 1° novembre 1950)

CATEGORIA - ETÀ	1° ZONA		2° ZONA		3° ZONA		4° ZONA	
	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna
1ª categoria	41.000	41.000	39.550	39.550	38.400	38.400	37.500	37.500
2ª categoria:								
maggiore 21 anni	27.050	[illegible]	26.050	21.950	[illegible]	21.350	24.700	20.850
inferiore 21 anni	21.400	[illegible]	[illegible]	17.200	20.050	16.850	19.550	16.400
3ª categoria A:								
superiore 21 anni	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
da 19 a 21 anni	[illegible]	[illegible]	[illegible]	11.700	13.500	11.400	13.150	11.000
da 18 a 19 anni	12.050	10.350	11.700	10.050	11.350	9.700	11.050	9.400
da 17 a 18 anni	11.250	9.650	10.850	9.300	10.550	9.000	10.200	8.750
sotto i 17 anni	[illegible]	8.250	9.850	8.000	9.050	7.700	[illegible]	7.550
3ª categoria B:								
superiore 21 anni	11.500	9.600	10.850	9.250	10.500	8.950	10.200	8.650
da 19 a 21 anni	10.100	8.450	9.700	9.150	9.400	7.900	9.150	7.700
da 18 a 19 anni	8.500	7.200	8.150	6.900	7.900	6.750	7.700	6.600
da 17 a 18 anni	7.900	6.750	7.550	6.400	7.350	6.250	7.100	6.150
sotto i 17 anni	6.750	[illegible]	6.550	5.600	6.300	5.400	6.200	5.300

ALLEGATO 3

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'articolo 4 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti l'attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio Tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si rende necessaria l'istituzione del predetto Collegio Tecnico, le rispettive Associazioni Provinciali degli Industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuna fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Capo Circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio Tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio Tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando, a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio Tecnico, questo deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai Membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio Tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si ritenessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, e con lettera alle Associazioni Nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al presente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'articolo 4, ultimo comma, ricorrere, per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio Tecnico Nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuna fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del Lavoro designato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio Tecnico Interfederale sarà richiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richieda l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al presente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio Nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'articolo 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale, esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE IV

PARTE COMUNE

Art. 1.

INDENNITÀ ISTRUZIONE FIGLI

Qualora il lavoratore capo famiglia, avente almeno un anno di anzianità debba risiedere, per necessità di lavoro, in località dove non esistono scuole e si trovi nella necessità di avviare i figli dove abbiano sede le scuole medesime, il datore di lavoro si assumerà l'onere del pagamento dell'abbonamento di tipo scolastico per servizi ferrotranviari o per servizi automibilistici, semprechè anche questi offrano abbonamenti del tipo scolastico.

Nel caso in cui tali servizi non applichino abbonamenti a prezzo ridotto per agevolazioni scolastiche, il contributo di cui sopra, da parte del datore di lavoro, corrisponderà al 50 per cento della spesa dell'abbonamento normale.

Il trattamento di cui al precedenti comma cessa in ogni caso col compimento del 14° anno di età di ciascun figlio e decade nel caso in cui l'alunno sospenda la frequenza alle scuole o non riporti nell'anno scolastico la promozione alla classe superiore, salvo che ciò sia dipeso da causa di malattia.

Il rimborso di cui sopra avverrà a presentazione del documento di abbonamento.

Art. 2.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori che in rappresentanza della categoria, sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene, dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 3.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 4.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 5.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tale caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 6.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto di cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 7.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 6, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 8.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per esperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 9.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 10.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali.

Art. 11.

INDENNITÀ SPECIALE

In relazione alle richieste avanzate dai lavoratori per la introduzione di premi di produzione ed a rendimento, le parti, dopo aver tenuti presenti, d'altro canto, le particolari caratteristiche del settore convengono la istituzione di una indennità speciale annua nelle seguenti misure:

TABELLA OPERAI

Uomini:	
Superiori ai 20 anni:	
Operaio specializzato	L. 29.050
Operaio qualificato	» 26.050
Manovale specializzato	» 24.650
Manovale comune	» 23.150
Dai 18 ai 20 anni:	
Manovale specializzato	L. 23.000
Manovale comune	» 21.200
Dai 16 ai 18 anni:	
Manovale specializzato	L. 17.750
Manovale comune	» 16.500
Inferiori ai 16 anni:	
Manovale comune	L. 11.400
Donne:	
Superiori ai 18 anni:	
Operaia specializzata	L. 20.450
Operaia qualificata	» 19.450
Manovale comune	» 18.350
Dai 16 ai 18 anni:	
Manovale	L. 14.400
Inferiori ai 16 anni:	
Manovale	L. 11.150

TABELLA EQUIPARATI

		Uomo	Donna
1° grado - superiori a 21 anni	L.	40.500	33.000
2° grado - superiori a 21 anni	»	30.050	23.300

TABELLA IMPIEGATI

			Uomo	Donna
Categoria	1. superiore ai 21 anni	L.	57.600	57.600
»	2. superiore ai 21 anni	»	43.350	36.700
»	2. inferiore ai 21 anni	»	37.600	31.850
»	3. A superiore ai 21 anni	»	32.250	27.500
»	3. A dai 19 ai 21 anni	»	30.550	25.900
»	3. A dai 18 ai 19 anni	»	27.050	21.450
»	3. A dai 17 ai 18 anni	»	23.300	19.650
»	3. A inferiore ai 17 anni	»	21.500	18.200
»	3. B superiore ai 21 anni	»	27.300	23.300
»	3. B dai 19 ai 21 anni	»	26.050	22.150
»	3. B dai 18 ai 19 anni	»	23.450	18.250
»	3. B dai 17 ai 18 anni	»	19.750	16.650
»	3. B inferiore ai 17 anni	»	18.600	15.750

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della indennità suddetta per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato presso l'azienda, arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai quindici giorni.

L'indennità in parola verrà corrisposta in quattro rate trimestrali pagabili al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ciascun anno. In casi particolari ed a richiesta dei singoli dipendenti, la Ditta anticiperà degli acconti sulla parte di indennità già maturata.

Nel caso di assenza dal lavoro per qualsiasi ragione, qualora nel corso di un mese di calendario esse supe-

rino le quattordici giornate per gli operai e le sedici per gli impiegati, sarà dedotto dalla quota trimestrale un importo corrispondente alle assenze stesse.

L'importo da detrarre sarà calcolato dividendo un dodicesimo della quota annua per ventisei.

Detta indennità non è suscettibile di alcuna variazione in più o in meno degli elementi costituenti la retribuzione.

Tale indennità speciale non costituisce ad alcun effetto elemento della retribuzione.

Gli anticipi, gli aumenti concessi dalle aziende, attraverso accordi scritti o di fatto, verranno assorbiti fino alla concorrenza dei miglioramenti apportati con il presente istituto, nei casi in cui tali anticipi o aumenti siano stati concessi in riferimento al rinnovo del presente Contratto Nazionale di Lavoro.

Le somme eventualmente eccedenti saranno mantenute per il futuro come condizioni individuali di miglior favore.

NORMA TRANSITORIA

Per il corrente anno 1952 l'indennità speciale verrà corrisposta in relazione ai 37/313 dell'importo globale delle indennità annuali sopra riportate.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a partire dal 19 novembre 1952 ed avrà la durata di due anni, con scadenza al 19 novembre 1954.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R. R.

In caso di disdetta resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

PARTE V

ACCORDO AGGIUNTIVO AL CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE ALIMENTARI VARIE

Art. 1.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quella di semplice attesa o custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla *legge* 15 *marzo* 1923, n. 692.

Qualora con lo svolgimento di più mansioni discontinue venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 9 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 9 del contratto operai, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Per gli autisti ed i carrettieri, nel caso in cui i medesimi dovessero compiere operazioni di carico e scarico, verrà a determinarsi fra le parti una indennità particolare, salvo che nel trattamento economico non ne sia già stato tenuto conto anche attraverso particolari condizioni di lavoro.

Le indennità di cui al presente comma non verranno corrisposte nel caso in cui si verificasse la condizione prevista dal comma 4 del presente articolo.

Art. 2.

COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti, direttamente interessate.

Nel caso si adottassero sistemi di lavoro a cottimo si applicherà la seguente disciplina:

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 25 % della paga contrattuale.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al 2° comma, ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata dalla percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 3.

DECORRENZA

Il presente accordo, aggiuntivo al contratto nazionale normativo di lavoro per gli operai addetti alle industrie alimentari varie, entra in vigore a partire dal 19 novembre 1952 ed avrà la durata di due anni, con scadenza al 19 novembre 1954.

Sarà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della scadenza con lettera R. R.

In caso di disdetta resterà ugualmente in vigore fino alla sua sostituzione.

ALLEGATO 4

ACCORDO DEL 9 AGOSTO 1954 PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE DELLE BUDELLA E DELLA TRIPPA

Addì 9 agosto 1954, in Roma,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'IDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo presidente, dott. *Angelo Costa*, dal vice presidente, dott. senatore *Borletti* e dall'ingegnere *Emilio Zacchi*, assistiti dal vice segretario generale, avv. *Rosario Toscani* e dal dott. *Filippo Bazzanti*; con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo direttore, dott. *Francesco Massa*, e dal suo vice direttore, dottor *Girolamo Gianni*

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal segretario generale on. *Giulio Pastore* e dai segretari confederali dott. *Bruno Storti*, dottor *Paolo Cavezzali*, dott. *Dionigi Coppo*, assistiti dal professore *Salvatore Papa*; con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI, rappresentata dal suo segretario, sig. *Claudio Cruciani*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dottor *Italo Viglianesi* e dal dott. *Raffaele Vanni*, assistiti dal sig. *Sergio Cesare*; con l'intervento della UNIONE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal segretario sig. *Ferruccio Bigi*.

Addì 9 agosto 1954, in Roma,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo presidente, dott. *Angelo Costa*, dal vice presidente, dott. senatore *Borletti* e dall'ingegnere *Emilio Zacchi*, assistiti dal vice segretario generale, avv. *Rosario Toscani* e dal dott. *Filippo Bazzanti*; con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo direttore, dott. *Francesco Massa*, e dal suo vice direttore, dottor *Girolamo Gianni*;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal segretario generale dottor *Giuseppe Landi*, assistito dai signori *Enrico Bruni*, *Orfeo Sellani*, *Francesco Bloise* e *Giordano Bruno Censi*; con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal segretario signor *Ernesto Russo*, assistito dai sigg. *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano*;

ai fini dell'attuazione, nei riguardi del settore *industrie delle budella e della trippa*, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli impiegati, gli intermedi e gli operai sono quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

DECORRENZA

Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 6 dell'Accordo 12 giugno 1954, le tabelle di cui al precedente art. 1 hanno la decorrenza stessa del predetto accordo, e cioè, dal periodo di paga in corso al 12 giugno 1954.

Art. 3.

RIPROPORZIONAMENTO ALIQUOTE CONTRATTUALI

In conformità a quanto disposto dall'art. 4 dell'accordo 12 giugno 1954 le aliquote previste dai sottonotati artt. del C.N.N.L. 6 dicembre 1952 vengono modificate come segue:

PARTE TERZA

IMPIEGATI

Art. 10.

Comma quarto

Per ciascuna ora di lavoro compiuta oltre le 44 e fino alle 48 settimanali verrà corrisposto il 50 per cento della nuova retribuzione unificata.

L'applicazione della norma di cui sopra non deve in ogni caso portare a ridurre gli importi corrisposti antecedentemente al presente accordo, che fossero eventualmente superiori per qualche qualifica in qualche provincia; tali importi restano in vigore anche per i nuovi assunti.

PARTE QUINTA

ACCORDO AGGIUNTIVO

Art. 6.

Comma secondo

La percentuale minima di cottimo è riproporzionata all'8 per cento.

Art. 4.

Ai fini dell'applicazione delle nuove aliquote di cui al precedente art. 3, nonchè ai fini di tutti gli altri istituti contrattuali che non siano stati espressamente regolati in diverso modo, le retribuzioni minime contrattuali sono quelle di cui al precedente n. 1.

Art. 5.

Il presente accordo forma parte integrante del C.N.N.L. 6 dicembre 1952, per i lavoratori addetti alle *Industrie delle budella e della trippa ed esteso con successivo accordo 28 settembre 1953 anche ai lavoratori addetti all'Industria degli estratti alimentari, dadi per brodo e prodotti affini,* e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE A VALERE DAL 12 GIUGNO 1954

TABELLA 1 - IMPIEGATI - *a)* UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	71.000	53.500	46.400	39.850	38.250	36.750	33.750	29.050	26.950	22.200	33.750	32.250	31.300	29.300	24.750	23.300	18.600
Torino	69.450	52.300	45.400	38.950	37.400	35.950	33.000	28.450	26.350	21.750	33.000	31.550	30.600	28.650	24.250	22.800	18.150
Genova (*a*)	68.800	51.850	45.000	38.600	37.100	35.600	32.700	28.200	26.100	21.550	32.700	31.250	30.350	28.400	24.000	22.600	18.000
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	68.500	51.600	44.800	38.450	36.900	35.450	32.550	28.050	26.000	21.450	32.550	31.100	30.200	28.300	23.900	22.500	17.950
Situazione extra:																	
Varese	69.250	52.200	45.300	38.850	37.350	35.850	32.950	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.150	22.750	18.150
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	66.000	49.750	43.150	37.050	35.600	34.150	31.400	27.050	25.050	20.650	31.400	30.000	29.100	27.250	23.050	21.700	17.300
Situazioni extra:																	
Crema	70.300	52.950	45.950	39.450	37.900	36.400	[illegible]	28.800	26.650	22.000	33.400	31.950	31.000	29.000	24.550	23.100	18.400
Sondrio	68.050	51.300	44.500	38.200	36.700	35.250	32.350	27.900	25.850	21.300	32.350	30.900	30.000	28.100	23.750	22.350	17.800
Trieste	66.500	50.100	43.500	37.300	35.850	34.450	31.600	27.250	25.250	20.800	31.600	30.200	29.300	27.450	23.200	21.850	17.400
Verbania	67.150	50.600	43.900	37.700	36.200	34.750	31.950	27.500	25.500	21.000	31.950	30.500	29.600	27.700	23.450	22.050	17.600
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	48.800	42.350	36.350	34.900	33.550	30.800	26.500	24.600	20.300	30.800	29.400	28.550	26.750	22.600	21.300	16.950
Situazione extra:																	
Biella	69.250	52.200	45.300	38.850	37.350	35.850	32.050	28.350	26.300	21.700	32.950	31.450	30.550	28.600	24.200	22.750	18.150
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	48.050	41.650	35.750	34.350	33.000	[illegible]	26.100	24.200	19.950	30.250	28.900	28.050	26.250	22.200	20.900	16.650
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	63.200	47.200	40.950	34.900	33.550	32.200	[illegible]	25.500	23.600	19.500	29.550	28.250	27.400	25.700	21.700	20.450	16.300
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	46.450	40.300	34.450	33.100	31.800	[illegible]	25.150	23.300	19.250	29.100	27.800	27.000	25.300	21.350	20.100	16.050
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	45.900	39.850	33.750	32.450	31.150	[illegible]	24.050	22.850	18.850	28.550	27.250	26.450	24.800	20.950	19.750	15.700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	44.950	39.000	33.050	31.750	30.500	28.000	24.100	22.350	18.450	27.950	26.700	25.000	24.250	20.500	19.300	15.400
Situazione extra:																	
Valdarno	62.350	46.500	40.350	34.200	32.850	31.550	29.000	24.950	23.150	19.100	28.900	27.600	26.800	25.100	21.200	20.000	15.900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	43.300	37.550	31.600	30.350	29.150	26.800	23.050	21.400	17.650	26.750	25.550	24.800	23.250	19.650	18.500	14.750
Situazione extra:																	
Ascoli Piceno	58.550	43.650	37.850	31.850	30.600	29.400	27.000	23.250	21.550	17.800	26.950	25.750	25.000	23.400	19.800	18.650	14.850
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	42.450	36.800	30.800	29.550	28.400	26.100	22.450	20.800	17.200	25.900	24.750	24.000	22.500	19.000	17.900	14.250
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	41.350	35.900	30.000	28.850	27.700	25.450	21.900	20.300	16.750	25.100	23.950	23.250	21.800	18.400	17.350	13.800
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	39.550	34.350	28.600	27.500	26.400	24.250	20.900	19.350	15.950	23.850	22.800	22.100	20.700	17.500	16.500	13.150

a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 1 IMPIEGATI - b) DONNE — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria *A*							3ª Categoria *B*						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Infer. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Infer. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	71.000	46.000	39.550	34.250	32.300	29.050	26.900	24.700	22.950	20.500	29.050	27.750	26.000	22.950	20.900	19.850	17.400
Torino	69.450	45.000	38.700	33.500	31.100	28.450	26.300	24.150	22.450	20.050	28.400	27.150	25.400	22.450	20.450	19.400	17.000
Genova (a)	68.800	44.600	38.350	33.200	31.300	28.200	26.050	23.950	22.250	19.850	28.150	26.900	25.200	22.250	20.300	19.250	16.850
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	68.500	44.400	38.200	33.050	31.150	28.050	25.950	23.800	22.150	19.750	28.300	26.750	25.100	22.150	20.200	19.150	16.800
Situazione extra: Varese	69.250	44.850	38.600	33.400	31.500	28.350	26.200	24.100	22.400	20.000	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	66.000	42.750	36.800	31.850	30.050	27.050	25.000	22.950	21.350	19.050	27.000	25.800	24.150	21.350	19.450	18.450	16.150
Situazioni extra: Crema	70.300	45.550	39.200	33.900	32.000	28.800	26.600	24.450	22.700	20.300	28.750	27.450	25.750	22.700	20.700	19.650	17.200
Sondrio	68.050	44.100	37.950	32.850	31.000	27.900	25.800	23.650	22.000	19.650	27.850	26.600	24.900	22.000	20.050	19.050	16.700
Trieste	66.500	43.100	37.050	32.100	30.250	27.250	25.200	23.150	21.500	19.200	27.200	26.000	24.350	21.500	19.600	18.600	16.300
Verbania	67.150	43.500	37.400	32.400	30.550	27.500	25.450	23.350	21.700	19.350	27.450	26.250	24.600	21.700	19.800	18.800	16.450
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	64.750	41.950	36.100	31.250	29.150	26.500	24.500	22.500	20.950	18.700	26.500	25.300	23.700	20.950	19.100	18.100	15.850
Situazione extra: Biella	69.250	44.900	38.600	33.450	31.500	28.350	26.250	24.100	22.400	20.000	28.350	27.050	25.350	22.400	20.400	19.350	16.950
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	63.950	41.300	35.500	30.750	29.000	26.100	24.150	22.150	20.600	18.400	26.050	24.850	23.300	20.550	18.750	17.800	15.600
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	63.200	40.550	34.900	30.000	28.300	25.500	23.550	21.650	20.100	17.950	25.450	24.300	22.750	20.100	18.350	17.400	15.250
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	61.950	39.950	34.350	29.650	27.950	25.150	23.250	21.350	19.850	17.700	25.050	23.950	22.400	19.800	18.050	17.150	15.000
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	61.550	39.500	33.950	29.050	27.400	24.650	22.800	20.900	19.450	17.350	24.550	23.450	22.000	19.400	17.700	16.800	14.700
ZONA VIII																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	60.250	38.650	33.250	28.450	26.800	24.100	22.300	20.500	19.050	17.000	24.050	22.950	21.500	19.000	17.350	16.450	14.400
Situazione extra: Valdarno	62.350	40.000	34.400	29.400	27.750	24.950	23.100	21.200	19.700	17.600	24.900	23.750	22.250	19.650	17.900	17.000	14.900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	58.100	37.250	32.000	27.200	25.650	23.050	21.350	19.600	18.200	16.250	23.000	22.000	20.600	18.200	16.600	15.750	13.800
Situazione extra: Ascoli Piceno	58.550	37.500	32.250	27.400	25.850	23.250	21.500	19.750	18.350	16.400	23.200	22.150	20.750	18.300	16.700	15.850	13.900
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	57.550	36.500	31.400	26.450	24.950	22.450	20.750	19.100	17.750	15.800	22.300	21.300	19.950	17.600	16.050	15.250	13.350
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	56.150	35.550	30.600	25.800	24.350	21.900	20.250	18.600	17.300	15.450	21.000	20.000	19.300	17.050	15.550	14.750	12.950
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	53.550	34.000	29.250	24.600	23.200	20.900	19.300	17.750	16.500	14.700	20.500	19.600	18.350	16.200	14.800	14.050	12.300

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 2 - CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDI - *Paga minima mensile*

ZONE	UOMINI – 1ª Categoria: Superiore 21 anni	UOMINI – 1ª Categoria: Inferiore 21 anni	UOMINI – 2ª Categoria: Superiore 21 anni	UOMINI – 2ª Categoria: 20-21 anni	UOMINI – 2ª Categoria: 19-20 anni	UOMINI – 2ª Categoria: 18-19 anni	DONNE – 1ª Categoria: Superiore 21 anni	DONNE – 1ª Categoria: Inferiore 21 anni	DONNE – 2ª Categoria: Superiore 21 anni	DONNE – 2ª Categoria: 20-21 anni	DONNE – 2ª Categoria: 19-20 anni	DONNE – 2ª Categoria: 18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	51.900	45.900	39.450	37.100	36.400	33.700	44.650	38.700	33.950	32.200	28.700	26.750
Torino	50.750	44.850	38.600	36.[illegible]	35.6[illegible]	32.950	43.650	37.850	33.200	31.500	28.100	26.150
Genova (a)	50.300	44.450	38.250	36.250	35.3[illegible]	32.050	43.250	37.500	32.900	31.200	27.850	25.900
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	50.050	44.250	38.050	36.100	35.[illegible]	32.500	43.050	37.350	32.750	31.050	27.700	25.800
Situazioni extra: Varese	50.650	44.750	38.500	36.500	35.500	32.850	43.550	37.750	33.100	31.400	28.000	26.100
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	48.250	42.650	36.700	34.800	33.850	31.350	41.500	36.000	31.550	29.950	26.700	24.850
Situazione extra: Crema	51.400	45.450	39.050	37.050	36.050	33.350	44.200	38.300	33.600	31.850	28.450	26.450
Sondrio	49.750	44.000	37.850	35.850	[illegible]	32.300	42.800	37.100	32.550	30.850	27.550	25.650
Trieste	48.600	43.000	36.950	35.[illegible]	34.[illegible]	31.550	41.800	36.250	31.500	30.150	26.900	25.050
Verbania	49.100	43.400	37.300	35.400	34.[illegible]	31.850	42.200	36.600	32.100	30.450	27.150	25.300
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	47.350	41.850	36.000	34.100	[illegible]	30.750	40.700	35.300	30.950	29.350	26.200	24.400
Situazione extra: Biella	50.650	44.750	38.500	36.500	[illegible]	32.[illegible]00	43.550	37.750	33.100	31.400	28.000	26.100
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	46.450	41.050	35.300	33.450	32.550	30.150	39.950	34.650	30.350	28.800	25.700	23.900
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	45.050	39.850	34.250	32.[illegible]00	31.600	29.250	38.750	33.600	29.450	27.950	24.950	23.200
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	44.600	39.450	33.900	32.150	31.[illegible]	28.950	38.350	33.300	29.150	27.650	24.700	23.000
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	43.550	38.500	33.150	31.400	[illegible].650	28.300	37.450	32.500	28.500	27.050	24.100	22.450
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	42.650	37.700	32.450	30.750	29.[illegible]	27.700	36.700	31.800	27.900	26.450	23.600	22.000
Situazione extra: Valdarno	44.100	39.000	33.550	31.850	30.[illegible]	28.650	37.950	32.900	28.850	27.400	24.450	22.750
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	41.700	36.850	31.250	29.[illegible]	28.[illegible]	26.700	35.850	31.100	26.900	25.500	22.750	21.200
Situazione extra: Ascoli Piceno	42.000	37.150	31.500	29.850	29.050	26.900	36.100	31.300	27.100	25.700	22.950	21.350
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	40.450	35.750	30.200	28.650	27.900	25.800	34.800	30.150	26.000	24.650	22.000	20.500
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	39.250	34.700	29.150	27.650	26.900	24.900	33.750	29.250	25.100	23.800	21.250	19.750
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	37.150	32.850	27.600	26.150	25.450	23.600	31.950	27.700	23.750	22.500	20.100	18.700

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 3 OPERAI - *a*) UOMINI — *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA O:															
Milano	180 —	174,95	154,90	161,60	156,80	137,75	114 —	152,70	142,50	112,50	88,60	142,50	133,10	105,20	73,10
Torino	176,10	171,10	151,50	158,10	153,40	134,75	111,55	149,40	139,40	110,05	86,65	139,40	130,20	102,90	71,50
Genova (*a*)	174,55	169,60	150,15	156,70	152,05	133,55	110,55	148,05	138,15	109,05	85,90	138,15	129,05	101,95	70,90
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	173,75	168,85	149,50	156,—	151,35	132,95	110,05	147,40	137,55	108,55	85,50	137,50	128,45	101,50	70,55
Situazione extra:															
Varese	175,65	170,70	151,10	157,70	153,—	134,45	111,25	149 —	139,05	109,75	86,45	139,05	129,85	102,60	71,35
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	167,45	162,75	144,10	150,35	145,90	128,15	106,05	142,05	132,55	104,65	82,40	132,50	123,75	97,80	68 —
Situazione extra:															
Crema	178,25	173,20	153,35	160,05	155,30	136,45	112,90	151,25	141,10	111,40	87,70	141,10	131,80	104,15	72,40
Sondrio	172,70	167,80	148,55	155,05	150,45	132,15	109,35	146,50	136,70	107,90	84,95	136,65	127,65	100,85	70,10
Trieste	168,75	163,95	145,15	151,50	147 —	129,15	106,85	143,15	133,55	105,10	83,—	133,50	124,70	98,55	68,50
Verbania	170,35	165,55	146,55	152,95	148,40	130,35	107,90	144,50	134,85	106,45	83,80	134,80	125,90	99,50	69,15
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	161,35	159,70	141,40	147,55	143,15	125,75	104,10	139,40	130,05	102,65	80,85	130 —	121,45	95,95	66,70
Situazione extra:															
Biella	175,70	170,75	151,15	157,75	153,05	134,45	111,30	149,05	139,10	109,80	86,45	139,10	129,90	102,65	71,35
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	161,95	157,40	139,35	145,10	140,80	123,70	102,40	137,—	127,80	100,90	79,45	127,50	119,10	94,10	65,45
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	158,50	154,—	136,35	141,50	137,30	120,60	99,80	133,25	124,30	98,15	77,30	123,75	115,60	91,35	63,50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	156,90	152,45	135 —	140,10	135,90	119,40	98,80	131,90	123,05	97,15	76,50	122,50	114,45	90,40	62,85
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	153,35	149 —	131,95	136,90	132,80	116,65	96,55	128,80	120,15	94,85	74,70	119,25	111,40	88,05	61,20
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	150,20	145,95	129,20	134,05	130,05	114,25	94,55	126,10	117,65	92,85	73,15	116,75	109,05	86,20	59,90
Situazione extra:															
Valdarno	155,35	150,95	133,65	138,65	134,50	118,15	97,80	130,55	121,80	96,15	75,70	120,80	112,85	89,15	62 —
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	144,85	140,70	124,60	128 —	124,15	109,10	90,30	120,30	112,25	88,60	69,80	111,25	103,95	82,10	57,10
Situazione extra:															
Ascoli Piceno	145,95	141,80	125,55	128,95	125,10	109,90	91 —	121,20	113,10	89,30	70,30	112,10	104,70	82,75	57,55
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	140,10	136,10	120,50	123,95	120,25	105,65	87,45	116,10	108,35	85,50	67,35	106,75	99,70	78,80	54,80
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	135,20	131,40	116,35	119,60	116,05	101,95	84,40	112,05	104,65	82,55	65 —	103,—	96,20	76,05	52,85
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	128,05	124,45	110,20	113,80	109,90	96,55	79,95	106,10	99 —	78,15	61,55	07,50	91,10	71,95	50,05

(*a*) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

TABELLA 3 - OPERAI - b) DONNE — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	134,15	112,35	105,85	9[illegible],70	127,10	108,55	94,55	82,25	119,25	100,40	89,70	71,85
Torino	131,20	109,85	103,55	91,65	124,30	104,20	92,45	80,45	116,65	98,20	87,70	70,25
Genova (a)	130,05	108,85	102,60	9[illegible],35	123,20	103,25	91,65	79,70	115,60	97,35	86,95	69,65
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	129,45	108,35	102,15	9[illegible],40	122,65	102,80	91,20	79,35	115,05	96,90	86,55	69,30
Situazione extra: Varese	130,90	109,55	103,30	9[illegible],40	124 —	103,95	92,20	80,20	116,35	97,95	87,50	70,10
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	124,70	104,40	98,40	8[illegible],10	118,15	99,05	87,90	76,45	110,85	93,35	83,40	66,80
Situazione extra: Crema	132,85	111,20	104,85	[illegible]	125,[illegible]	105,30	93,60	81,45	118,10	99,45	88,80	71,15
Sondrio	128,65	107,70	101,50	8[illegible],85	121,[illegible]	102,15	90,65	78,85	114,35	96,30	86 —	68,90
Trieste	125,65	105,20	99,15	8[illegible],80	119,[illegible]	98,80	88,55	77,05	111,70	94,05	84,—	67,30
Verbania	126,90	106,20	100,10	8[illegible],65	120,20	100,75	89,40	77,80	112,80	94,95	84,80	67,95
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	122,35	102,45	96,55	8[illegible],45	115,90	97,15	86,20	75 —	108,75	91,00	81,80	65,50
Situazione extra: Biella	130,90	109,60	103,30	91,45	12[illegible],05	103,95	92,25	80,25	116,40	98 —	87,50	70,10
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	120,30	100,70	94,95	84,05	113,00	95,45	84,70	73,70	106,65	89,80	80,20	64,25
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	117,25	98,15	92,55	81,00	1[illegible],75	92,85	82,35	71,65	103,50	87,15	77,85	62,35
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	116,05	97,20	91,60	81,10	109,60	91,00	81,55	70,95	102,45	86,30	77,05	61,75
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	113,40	94,90	89,50	79,20	107 —	89,70	79,60	69,25	99,75	84 —	75 —	60,10
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	111 —	92,90	87,60	77,55	104,75	87,80	77,90	67,80	97,65	82,20	73,45	58,85
Situazione extra: Valdarno	114,85	96,15	90,65	80,25	108,45	90,95	80,70	70,20	101,05	85,05	76 —	60,85
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	105,90	88,65	83,60	74 —	99,[illegible]	83,75	74,30	64,65	93 —	78,30	69,95	56,05
Situazione extra: Ascoli Piceno	106,75	89,35	84,25	74,55	100,35	8[illegible],40	74,90	65,15	93,75	78,90	70,60	56,50
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, l'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	102,50	85,80	80,80	71,65	96,35	80,80	71,70	62,40	89,25	75,15	67,15	53,80
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	98,90	82,80	78,05	69,10	92,95	77,95	69,15	60,20	86,10	72,50	64,75	51,90
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	93,55	78,35	73,85	65,10	88 —	73,75	65,45	56,95	81,45	68,00	61,30	49,10

(a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

ALLEGATO 5

ACCORDO DEL 30 LUGLIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO E RIASSETTO ZONALE PER I DIPENDENTI DELLE INDUSTRIE DELLE BUDELLA E DELLA TRIPPA

Addì 30 luglio 1955, in Roma,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal vice segretario generale avv. *Rosario Toscani,* assistito dal dott. *Danilo Pucci;* con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo direttore dottore *Francesco Massa* e dal suo vice direttore dott. *Girolamo Gianni*;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal segretario generale, on. *Giulio Pastore* e dai segretari confederali dott. *Bruno Storti,* dottore *Paolo Cavezzali,* dott *Dionigi Coppo,* assistiti dal professore *Salvatore Papa;* con l'intervento della FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIALI ALIMENTARI, rappresentata dal suo segretario, sig. *Ugo Zino*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dottor *Italo Viglianesi* e dal dott. *Raffaele Vanni,* assistiti dal sig. *Sergio Cesare;* con l'intervento della UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal segretario, sig. *Ferruccio Bigi;*

Addì 30 luglio 1955, in Roma,

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal suo presidente, dott. *Angelo Costa*, dal vice presidente, dott. senatore *Borletti* e dall'ingegnere *Emilio Zacchi,* assistiti dal vice segretario generale, avv. *Rosario Toscani* e dal dott. *Filippo Bazzanti*, con l'intervento dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIALE DELLE CONSERVE ALIMENTARI VEGETALI, rappresentata dal suo direttore dott. *Remigio Barbieri,* e dell'ASSOCIAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODOTTI ALIMENTARI, rappresentata dal suo direttore, dott. *Francesco Massa,* e dal suo vice direttore dott. *Girolamo Gianni*;

e

la CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal segretario generale dottore *Giuseppe Landi,* assistito dal sig. *Enrico Bruni* con l'intervento della FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI, rappresentata dal sig. *Ernesto Russo,* assistito dai sigg. *Giovanni Erpete* e *Giovanni Celentano.*

ai fini dell'attuazione nei riguardi del settore industriale delle budella e della trippa dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale a completamento del precedente accordo del 9 agosto 1954, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE PER GLI OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli operai addetti ai lavori discontinui di cui alle tabelle allegate al contratto 6 dicembre 1952, sono quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

Il presente accordo forma parte integrante del precedente accordo di conglobamento del settore del 9 agosto 1954.

QUALIFICHE	ZONA 0			ZONA I		ZONA II				
	Milano	Torino	Genova	Como Firenze Roma	Varese	Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	Crema	Sondrio	Trieste	Verbania
UOMINI										
Raggruppamento A (Qualificati).										
Autisti per servizio fuori stabilimento, motoscafisti, infermieri patentati:										
Superiori ai 20 anni:										
per 8 ore	1.292,90	1.264,90	1.253,90	1.248,40	1.261,90	1.202,90	1.280,40	1.240,40	1.212,40	1.223,90
per 9 ore	1.381,95	1.351,45	1.338,95	1.335,95	1.350,95	1.268,95	1.366,45	1.327,95	1.295,45	1.310,45
per 10 ore	1.471,50	1.438 —	1.424,50	1.424 —	1.440 —	1.375 —	1.452,50	1.415 —	1.379 —	1.397 —
Dai 18 ai 20 anni:										
per 8 ore	1.254,40	1.227,40	1.216,40	1.210,90	1.224,40	1.167,40	1.242,40	1.203,90	1.176,40	1.187,40
per 9 ore	1.340,95	1.311,45	1.299,45	1.296,45	1.310,45	1.250,95	1.325,95	1.288,45	1.256,95	1.271,45
per 10 ore	1.427,50	1.395 —	1.382 —	1.381,50	1.397 —	1.334 —	1.409,50	1.372,50	1.338 —	1.355,50
Dai 16 ai 18 anni:										
per 8 ore	1.102,40	1.078,40	1.068,40	1.033,90	1.075,90	1.025,40	1.091,90	1.057,40	1.033,40	1.042,90
per 9 ore	1.177,95	1.151,95	1.141,45	1.138,95	1.151,95	1.098,45	1.164,95	1.131,15	1.104,45	1.116,95
per 10 ore	1.254 —	1.225,50	1.214	1.213,50	1.227,50	1.172	1.238,50	1.205,50	1.175,50	1.190,50
Inferiori ai 16 anni:										
per 8 ore	912,40	892,40	884,40	880,40	890,40	848,40	903,40	874,90	854,90	863,40
per 9 ore	974,95	953,45	944,95	942,45	952,95	909,15	963,95	936,45	913,95	924,45
per 10 ore	1.038 —	1.014,50	1.005 —	1.004,50	1.016 —	970 —	1.024,50	997,50	972,50	985,50
Raggruppamento B.										
Uomini aventi altre mansioni:										
Superiori ai 20 anni:										
per 8 ore	1.148,40	1.123,40	1.113,40	1.108,40	1.120,40	1.068,40	1.136,90	1.101,40	1.076,40	1.086,40
per 9 ore	1.227,45	1.199,95	1.188,95	1.186,45	1.199,95	1.143,45	1.216,95	1.178,95	1.149,95	1.163,45
per 10 ore	1.307 —	1.277 —	1.264,50	1.265 —	1.279,50	1.218,50	1.297 —	1.256,50	1.223,50	1.240,50
Dai 18 ai 20 anni:										
per 8 ore	1.072,40	1.048,90	1.039,90	1.034,90	1.046,40	997,40	1.061,90	1.028,40	1.004,90	1.014,40
per 9 ore	1.148,95	1.123,45	1.112,95	1.110,95	1.122,95	1.069,95	1.138,95	1.103,45	1.076,45	1.088,95
per 10 ore	1.226 —	1.197,50	1.186 —	1.186,50	1.200 —	1.143 —	1.216,50	1.178 —	1.148 —	1.163,50
Dai 16 ai 18 anni:										
per 8 ore	848,40	829,90	822,40	818,40	827,40	788,90	839,90	813,40	794,90	802,40
per 9 ore	905,95	885,45	876,95	875,45	885,45	843,45	897,95	869,45	848,45	858,45
per 10 ore	964 —	941,50	932 —	932,50	943 —	898 —	956 —	925,50	902,50	914,50
Inferiori ai 16 anni:										
per 8 ore	590,40	577,90	572,90	570,40	576,40	549,90	584,90	566,40	553,90	558,90
per 9 ore	629,95	615,95	610,45	608,95	615,95	586,95	624,45	604,95	590,45	596,95
per 10 ore	669,50	654 —	648 —	647,50	655,50	624 —	664 —	643 —	627 —	635 —
DONNE										
Raggruppamento C.										
Infermiere patentate:										
per 8 ore	1.016,90	994,40	985,90	981,40	992,40	945,40	1.006,90	974,90	952,40	961,90
per 9 ore	1.083,15	1.058,65	1.048,65	1.046,15	1.058,65	1.008,15	1.069,65	1.038,65	1.014,15	1.025,15
per 10 ore	1.149,90	1.122,40	1.111,90	1.110,40	1.124,90	1.070,90	1.132,40	1.101,90	1.075,40	1.088,40
Raggruppamento D.										
Donne con altre mansioni:										
per 8 ore	954,40	933,40	924,90	920,40	930,90	886,90	944,90	914,90	893,90	902,40
per 9 ore	1.017,15	993,65	984,15	982,65	993,65	946,15	996,15	975,65	951,65	963,15
per 10 ore	1.079,90	1.054,40	1.043,40	1.044,40	1.056,40	1.005,40	1.063,40	1.036,90	1.009,40	1.023,90

ENDI MINIMI

ZONA III		ZONA IV	ZONA V	ZONA VI	ZONA VII	ZONA VIII		ZONA IX		ZONA X	ZONA XI	ZONA XII
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	Biella	La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	Valdarno	Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	Ascoli Piceno	Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria
1.180,40	1.262,40	1.160,90	1.132,40	1.120,90	1.095,40	1.072,40	1.109,40	1.024,40	1.031,90	991,90	956,90	906,40
1.264,95	1.349,95	1.243,95	1.213,95	1.200,45	1.174,45	1.149,95	1.189,95	1.099,45	1.106,45	1.064,95	1.027,95	972,45
1.349 —	1.438 —	1.327,50	1.296 —	1.280 —	1.253,50	1.227 —	1.270,50	1.175 —	1.180,50	1.138,50	1.099 —	1.038,50
1.145,40	1.224,40	1.126,40	1.098,40	1.087,40	1.062,40	1.040,40	1.076,40	993,40	1.000,90	962,40	928,40	879,40
1.226,95	1.310,45	1.206,95	1.177,95	1.164,45	1.139,45	1.115,45	1.154,45	1.066,45	1.073,45	1.033,45	997,45	943,45
1.308,50	1.396,50	1.287,50	1.257,50	1.241,50	1.216 —	1.190,50	1.232,50	1.139,50	1.145,50	1.104,50	1.066,50	1.007,50
1.006,40	1.075,90	989,90	964,90	955,40	933,40	914,40	945,40	872,90	879,40	845,40	815,90	772,40
1.077,95	1.150,45	1.060,45	1.034,95	1.022,95	1.000,95	979,95	1.013,95	937,45	942,95	907,95	876,45	828,95
1.149,50	1.225,50	1.131,50	1.104,50	1.091 —	1.068 —	1.046,—	1.082,50	1.001,50	1.006,50	970,50	937 —	885 —
832,90	890,40	819,40	798,40	790,40	772,40	756,40	782,40	722,40	728,40	699,90	675,40	639,90
892,45	951,45	877,95	856,45	846,45	828,45	810,95	839,45	775,95	780,95	751,45	725,45	686,45
951,50	1.014,50	936,50	914 —	902,50	884 —	865,50	896,50	829 —	833 —	803,50	775,50	733 —
1.048,90	1.120,90	1.028,40	998,40	988,40	962,40	942,40	974,40	898,40	904,90	862,40	832,40	788,40
1.121,45	1.198,95	1.100,45	1.069,45	1.056,95	1.030,45	1.008,45	1.044,45	962,95	970,45	924,95	892,95	844,95
1.195 —	1.277,50	1.172,50	1.140 —	1.125,50	1.098,50	1.075 —	1.114 —	1.027,50	1.035,50	987,50	953,50	901,50
978,90	1.046,40	960,40	932,40	922,90	898,40	879,90	910,40	838,90	844,90	804,90	776,90	736,40
1.049,95	1.122,45	1.029,95	1.000,95	989,45	964,95	944,45	977,95	901,45	908,45	865,45	835,95	791,45
1.121 —	1.198 —	1.099,50	1.069,50	1.056 —	1.031 —	1.008,50	1.045,50	963,50	971,50	926 —	895 —	846,50
774,40	827,90	759,40	737,40	729,90	710,90	696,40	719,90	663,40	668,40	636,90	614,90	582,40
827,45	884,95	811.45	788,45	779,45	760,45	744,45	770,45	709,95	715,95	681,95	658,95	622,95
880,50	941,50	863,50	840 —	829,50	810 —	792 —	820,50	756 —	763 —	727,50	702,50	664 —
539,40	576,40	529,40	513,90	508,40	495,40	484,90	501,90	462,40	466,40	444,40	428,40	406,40
575,45	615,45	564,95	548,45	542,45	528,95	517,95	536,45	494,45	498,45	475,45	458,45	433,95
612 —	654 —	600,50	583 —	576,50	563 —	550,50	570,50	526 —	530,50	507 —	488,50	462 —
927,40	992,40	911,40	886,40	876,90	856,40	838,40	867,90	799,40	805,40	770,90	743,90	704,40
988,65	1.058,15	971,15	945,15	934,65	913,15	893,15	923,15	852,65	859,65	822,65	794,15	751,15
1.049,40	1.123,40	1.030 —	1.003,90	992,40	969,90	948,40	977,90	905,90	913,90	873,90	843,90	797,90
870,40	931,40	853,40	828,40	819,90	798,40	781,40	808,40	744,40	750,40	714,40	688,90	651,90
927,65	993,15	908,65	883,65	873,65	851,15	833,15	860,15	794,15	801,15	765,65	735,65	695,15
985,40	1.054,40	964,90	938,90	927,90	904,40	884,40	911,90	843,40	851,40	817,40	781,90	738,40

Visti il contratto, gli accordi e le tabelle che precedono,
Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 28 luglio 1960, n. 1053.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 1947 per i dipendenti da aziende di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini, stipulato tra la Confederazione Nazionale dell'Artigianato, la Federazione Nazionale Barbieri, Barbieri misti, Parrucchieri per signora ed Affini e la Federazione Nazionale Lavoranti Parrucchieri, al quale, in data 16 maggio 1960, ha aderito la Federazione Italiana Lavoratori Barbieri, Parrucchieri misti ed Affini;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 48 del 9 marzo 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 24 novembre 1947 per le aziende di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini, nonchè per i lavoratori dipendenti sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di barbieri e misti, parrucchieri per signora ed affini.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 28 luglio 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 9 settembre 1960
Atti del Governo, registro n. 129, foglio n. 18. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 21 NOVEMBRE 1947
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI BARBIERI E MISTI, PARRUCCHIERI PER SIGNORA ED AFFINI

Addì 21 novembre 1947 in Roma,

tra

la CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL'ARTIGIANATO, rappresentata dal Consigliere confederale Sig. *Diego Di Natale* (Udine, per delega del suo Presidente Sig. *Gino Varlecchi,* con la partecipazione di una delegazione composta dai Sigg.: *Padovani Mario* (Reggio Emilia), Consigliere confederale; *Rutigliani Bruno* (Milano); *Ginassi Giuseppe* (Firenze); *Lossani Luigi* (Milano), assistiti dal Dott. *Giorgio Coppa* della Confederazione stessa;

la FEDERAZIONE NAZIONALE BARBIERI, BARBIERI MISTI, PARRUCCHIERI PER SIGNORA ED AFFINI, rappresentata dal suo Presidente *Alessandro Cesolari,* con la partecipazione di una Delegazione composta dai Presidenti di Sezione nazionale di categoria Sigg.: *Napolitano Paolino* (Genova) e *De Luca Eusebio* (Roma), e dai Signori: *Caficro Umberto* (Napoli), *Castelli Duilio* (Como), *Conti Giovanni* (Genova), *De Ruvo Emanuele* (Roma), *Giordano Taddeo* (Bari), *Parisi Giuseppe* (Messina), *Ribera Curio* (Terni), *Stringhini Spartaco* (Cremona), *Zambarbieri Ambrogio* (Milano).

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORANTI PARRUCCHIERI, rappresentata dal Segretario Nazionale Sig. *Giannini Francesco,* con la partecipazione di una Delegazione di Lavoratori composta dai Sigg. *Cecchi Bruno, Martelli Ugo, Pinzan Emilio, Turino Carmelo,* membri del Comitato Centrale, *Berti Sergio* del Sindacato di Roma, *Fiume Mario* del Sindacato di Bologna, assistiti dall'Avv. *Fenizi Fenizio* della Confederazione Generale Italiana del Lavoro;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro da valere per le aziende di Barbieri e Misti, Parrucchieri per Signora ed Affini, nonchè per i Lavoranti dipendenti.

Art. 1.
ASSUNZIONE

L'assunzione del personale maschile e femminile sarà effettuata tramite gli Uffici di Collocamento di categoria in base alle disposizioni di legge vigenti, salvo eventuali accordi locali.

In ciascuna Provincia verrà istituita una Commissione paritetica fra le rispettive Associazioni di categoria, con funzioni consultive su ogni questione attinente all'Ufficio di Collocamento.

Art. 2.
DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) Carta di identità;

b) Libretto di lavoro;

c) Tessere relative alle assicurazioni sociali obbligatorie;

d) Certificato che dimostri la precedente occupazione;

e) Libretto sanitario;

f) Nulla-osta rilasciato dall'Ufficio di Collocamento.

Il datore di lavoro potrà eventualmente richiedere il certificato penale, in data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro la propria residenza ed i successivi cambiamenti.

Art. 3.
VISITA MEDICA

Il dipendente potrà essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia del datore di lavoro.

Art. 4.
PERIODO DI PROVA

Il personale di nuova assunzione è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei giorni per i barbieri ed i misti e di dodici giorni per i parrucchieri per signora.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto delle parti di addivenire alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualunque momento, senza preavviso di indennità, col solo pagamento delle ore di lavoro compiuto, in base alla retribuzione stabilita per la cate-

goria nella quale il dipendente viene assegnato, senza alcun altro indennizzo.

Al dipendente confermato in base all'esito della prova il datore di lavoro fisserà la relativa retribuzione che non potrà essere inferiore al minimo stabilito dal contratto integrativo vigente per la categoria alla quale il dipendente stesso viene assegnato.

Il servizio prestato durante il periodo di prova va computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità.

Art. 5.

ASSUNZIONE PROVVISORIA

Si intende personale provvisorio quello assunto per non oltre due mesi consecutivi in sostituzione di altro personale assente per malattia; esso dovrà, al momento dell'assunzione, essere avvisato per iscritto, tramite l'Ufficio di Collocamento, della provvisorietà del rapporto, restando inteso che, alla scadenza del rapporto stesso in conseguenza del ritorno al lavoro del personale assente per malattia, non gli competeranno nè la indennità di licenziamento, nè le ferie, nè la gratifica natalizia.

Le condizioni salariali per i « cambi » saranno stabilite nei contratti integrativi provinciali.

Art. 6.

DISCIPLINA DEL PERSONALE

Il personale nei rapporti del lavoro dipende dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Esso deve comportarsi con deferenza verso i clienti e subordinazione verso i superiori, con urbanità ed equanimità verso i colleghi.

Il personale non deve fumare nè introdurre nella bottega oggetti o altro non autorizzati dal datore di lavoro.

Il personale ha l'obbligo di indossare in negozio un camice di sua proprietà, di tela bianca in buono stato e pulito.

Il personale non deve esplicare nell'azienda altra attività che non sia quella attinente al servizio dell'azienda stessa e comunque ricevere e intrattenersi nell'azienda con estranei. Non è consentito esercitare fuori orario e fuori bottega l'attività attinente al servizio dell'azienda senza autorizzazione del datore di lavoro.

Art. 7.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere comunicate, salvo casi di giustificato motivo, entro mezza giornata dall'assenza.

Nel caso di malattia il datore di lavoro ha la facoltà di fare controllare dal suo medico di fiducia il decorso della malattia. L'assenza ingiustificata o non permessa potrà essere punita con la multa nella misura del 10% della retribuzione normale che il dipendente avrebbe percepito se avesse prestato servizio.

Art. 8.

QUALIFICHE

1) *Barbiere.*

E' considerato lavorante di 1ª categoria il lavorante che sappia eseguire il taglio della barba intera con la sola forbice in tutte le forme il taglio dei capelli di qualunque foggia, l'abbruciatura delle punte, la rimessa in ordine delle pieghe naturali, il taglio dei capelli per bambini, il massaggio normale o con mezzi meccanici.

E' considerato lavorante di 2ª categoria il lavorante che sappia eseguire correttamente il taglio dei capelli e il taglio di barba con rasatura ai lati e con sole forbici sul mento ed il taglio dei capelli per bambini, e, con perfezione, la rasatura della barba.

E' considerato lavorante di 3ª categoria il lavorante che sappia eseguire il taglio semplice dei capelli, le frizioni e la rasatura della barba.

E' considerato mezzo lavorante il dipendente che abbia superato il periodo di apprendistato e purchè abbia compiuto il 17° anno di età; dopo un anno trascorso con la qualifica suddetta e dopo il compimento del 18° anno di età il mezzo lavorante passa alla 3ª categoria.

2) *Lavorante delle aziende miste.*

Per le qualifiche dei lavoranti delle aziende miste, che disimpegnano esclusivamente mansioni di parrucchiere per signora, dovrà farsi riferimento alla categoria anzidetta.

3) *Parrucchiere per signora.*

E' considerato lavorante parrucchiere di 1ª categoria il lavorante che sappia eseguire permanente su capelli corti e lunghi di diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture nelle varie gamme di colore e decolorazioni la cui miscela da essi preparata, deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica di capelli, pettinature fantasia eseguite su capelli lunghi e corti, acconciature da modello, disegni, stampe, fotografie, ondulazioni all'acqua su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro su capelli lunghi e corti, lavatura della testa, taglio dei capelli, bruciatura delle punte, massaggi alla testa con lozioni ed olii speciali, applicazioni di posticci in genere e pettinature su manichini e possegga cognizioni di acconciature storiche.

E' considerato lavorante di 2ª categoria il lavorante che sappia eseguire permanenti su capelli lunghi e corti, nei diversi sistemi in uso, applicazioni di tinture o decolorazioni, pettinature fantasia su capelli lunghi e corti, ondulazioni a ferro o all'acqua su capelli lunghi

o corti, lavatura di capelli, taglio bruciatura delle punte, massaggi alla testa e frizioni.

E' considerato lavorante di 3ª categoria il lavorante in grado di offrire completa assistenza ed eventualmente capace di eseguire permanente, tintura e decolorazioni, ondulazione a ferro e all'acqua, messa in piega, lavatura della testa, taglio o sfumatura dei capelli, massaggi alla testa e frizioni ed abbia buone nozioni di carattere generale.

E' considerato aiuto lavorante colui che, trascorso il periodo di apprendistato sappia eseguire: lavaggio dei capelli lunghi e corti, massaggi, bagni d'olio e frizioni, preparazione per l'avvolgimento della permanente, passaggio del preparato decolorante.

La qualifica di manicure aiutolavorante di nuova istituzione può essere attribuita solo al personale femminile in grado di esplicare le mansioni dell'aiutolavorante.

Nei contratti integrativi saranno qualificate le pettinatrici di 1ª, 2ª e 3ª categoria.

4) *Altre categorie.*

a) Manicure, *b*) pedicure, *c*) manicure-pedicure, *d*) manicure massaggiatrice, *e*) manicure-pedicure massaggiatrice.

Per essere qualificata manicure occorre un periodo massimo di sei mesi di apprendistato.

Laddove alla data di stipulazione del presente contratto non sia possibile determinare la qualifica dei lavoranti per uomo e misti, sia per ragioni tecniche sia per consuetudine locale, la qualifica sarà determinata dalla categoria del negozio ove gli stessi prestano servizio.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro, di 48 ore ordinarie, viene maggiorato di ore straordinarie come segue:

a) fino ad un massimo di 54 ore (comprensive di 6 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al di sopra di 500 mila abitanti;

b) fino ad un massimo di 56 ore (comprensive di 8 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al disotto dei 500 mila abitanti e fino a 100 mila abitanti. E' consentito di concordare nei contratti integrativi un'ora in più di straordinario, in relazione alle necessità ambientali;

c) fino ad un massimo di 58 ore (comprensive di 10 ore di lavoro straordinario) per i comuni con popolazione al disotto dei 100 mila abitanti.

E' consentito di concordare nei contratti integrativi provinciali due ore in più di straordinario, in relazione alle necessità ambientali.

Le migliori condizioni orarie restano acquisite; esse possono essere modificate con il pagamento delle ore stabilite in più, entro i massimi previsti dal presente contratto, con accordi integrativi provinciali.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale per i barbieri e misti deve avere luogo nella giornata del lunedì o della domenica compatibilmente con le necessità di carattere locale.

Il riposo settimanale dei parrucchieri per signora deve aver luogo nella giornata della domenica. Si conviene che può essere consentita, in caso di necessità, attraverso i contratti integrativi provinciali, la concessione di mezza giornata, nel corso della settimana con l'obbligo di recupero.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

1) *Giorni festivi con chiusura totale.*

Sono considerati giorni festivi nei quali non è dovuta alcuna retribuzione salvo le condizioni più favorevoli già acquisite provincialmente, il 1° gennaio, il 15 agosto, il 26 (od il 25) dicembre.

Nei contratti integrativi è in facoltà delle parti di posporre le date su accennate.

2) *Giorni semi-festivi.*

Sono considerati giorni semi-festivi con apertura regolare e continuativa fino alle ore 13, salvo le consuetudini locali, il 6 gennaio (Epifania), il 19 marzo (S. Giuseppe), Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, 1° Novembre, Natale, ed il giorno del Patrono di ogni singolo comune o capoluogo.

Nei giorni semi-festivi il personale ha diritto alla completa corresponsione della giornata di salario. Nel caso dovesse verificarsi il fatto di due o più festività consecutive sarà concordato di comune accordo tra le organizzazioni sindacali l'orario da effettuarsi.

3) *Festività nazionali con totale chiusura.*

Saranno considerate festività nazionali quelle stabilite dalla legge (25 aprile, 1° maggio, 8 maggio, 2 giugno, 4 novembre).

Per tutte le festività nazionali sopra elencate sarà corrisposto al personale il salario globale che avrebbe percepito come se avesse lavorato. Nel caso in cui il personale dovesse lavorare in tali giornate (fatta eccezione per il 1° maggio) esso riceverà in più la retribuzione per le ore lavorate.

Art. 12.

TRATTAMENTO MALATTIA

Nel caso di malattia il personale ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di malattia indennizzato dall'Istituto di Assistenza. Trascorso tale periodo, ove la ditta licenzi il dipendente o la malat-

tia debitamente accertata non consenta a quest'ultimo di riprendere il lavoro, il dipendente stesso avrà diritto alla liquidazione regolare, senza preavviso.

Per il personale femminile, in caso di gravidanza e di puerperio, le parti fanno riferimento alle norme di legge vigenti.

Art. 13.

VENDITA DELLA PROFUMERIA

Nei contratti integrativi sarà fissata una percentuale sulla vendita della profumeria eseguita direttamente da ciascun lavoratore.

Art. 14.

PAGHE

La determinazione delle paghe corrispondenti alle categorie di lavoranti sarà stabilita nei singoli contratti integrativi provinciali. Nel caso di retribuzione a percentuale è d'obbligo che sia fissato prima un minimo di paga.

Per il lavorante occupato presso un'azienda mista nella quale esplichi le due attività per uomo e signora, verrà disposta nei contratti integrativi provinciali una percentuale di maggiorazione sui minimi di paga stabiliti nei contratti integrativi per le aziende da uomo nella misura non inferiore al 20%.

Nei contratti integrativi provinciali saranno stabilite altresì le condizioni in base alle quali sarà effettuato il lavoro a domicilio del cliente.

La paga deve essere corrisposta allo scadere della settimana di lavoro. I reclami sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente e sulla qualità della moneta debbono essere fatti immediatamente all'atto della riscossione della paga.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario sarà retribuito con una maggiorazione da stabilire nei contratti integrativi provinciali.

Art. 16.

MANCE

Sono ammesse le mancie ad esclusivo vantaggio del personale. Nessuna partecipazione spetterà al conduttore dell'esercizio, al quale spetta tuttavia quanto il cliente lascia in più, indipendentemente dalla mancia al lavoratore; se il lavorante non ha ricevuto a parte la mancia, quanto il cliente lascia in più è di spettanza del lavoratore stesso.

Ad eccezione dei Parrucchieri per Signora per i quali le mancie sono di regola individuali, le mancie saranno divise in parti uguali fra i lavoranti; ai mezzi lavoranti sarà devoluto il 25% della parte spettante al singolo lavorante.

Il personale che esplica mansioni di parrucchiere misto parteciperà alle mancie incassate nel reparto uomo nella misura del 10%. Nel caso di malattia durante le strenne di Natale e del Ferragosto (o di Pasqua) il lavorante conserverà il diritto alle mancie nella stessa misura degli altri lavoranti; se sarà sostituito godrà il 50% e l'altra metà andrà a beneficio del lavorante che presterà servizio.

Se durante le feste sopra dette saranno assunti degli imprèstiti, essi avranno diritto al 35% della quota spettante al singolo lavorante.

Il familiare del datore di lavoro che parteciperà al godimento delle mancie, osserverà tutte le norme di lavoro a cui sono soggetti gli altri lavoranti.

Art. 17.

FERIE

Ai lavoranti barbieri, parrucchieri ed affini (manicure, pedicure, massaggiatrici, pettinatrici ecc.) saranno concessi ogni anno otto giorni di ferie remunerabili godibili e continuativi, ed in più due giorni remunerati e frazionabili a facoltà del datore di lavoro, in base al salario globale fissato nei contratti integrativi provinciali.

Ai fini della liquidazione delle ferie il salario globale (del quale possono far parte sia i minimi di paga base, sia l'indennità di contingenza ed il carovita) sarà calcolato in base all'ultimo salario globale giornaliero.

La liquidazione delle ferie dei lavoranti retribuiti soltanto a percentuale sarà calcolata in base all'ammontare dell'ultima quindicina di paga globale; laddove è stabilito un minimo garantito, la liquidazione delle ferie non potrà essere inferiore al minimo stesso.

Laddove è stata effettuata la scomposizione del salario nei due elementi di paga base e contingenza, la liquidazione delle ferie sarà corrisposta sull'ammontare dell'intera retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dal datore di lavoro, tenendo presente le esigenze del lavoro e compatibilmente con le preferenze del personale, in genere nel periodo da giugno a settembre.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

In caso di dimissioni e di licenziamento, ove sia maturato il diritto alle ferie intere, al lavoratore spetterà il godimento delle ferie stesse.

In caso di licenziamento e di ferie collettive, ove non sia maturato il diritto alle ferie intere, al lavorante spetterà il godimento delle ferie, in ragione dei dodicesimi maturati. Eguale diritto spetterà al lavoratore dimissionario.

Art. 18.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Al lavorante per il primo anno di anzianità trascorso ininterrottamente eccetto che per malattia, in caso di licenziamento o di dimissioni, sarà corrisposta una indennità pari a quattro giorni di salario globale (comprensivo dei minimi di paga e dell'indennità di contingenza o del carovita fissati nei contratti integrativi provinciali).

L'ammontare dell'indennità di licenziamento o di dimissione spettante ai lavoranti retribuiti a percentuale sarà calcolata in base all'ultima quindicina di paga.

Per gli anni successivi al primo, sarà corrisposta una indennità pari a due giorni di salario globale, per ogni anno di anzianità di servizio.

Il lavorante che avrà compiuto i primi mesi di anzianità in caso di licenziamento avrà diritto all'indennità rispetto al servizio prestato.

Art. 19.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Ai lavoranti potranno essere inflitte le seguenti punizioni:

a) multa fino a mezz'ora di salario;

b) sospensione del lavoro fino a tre giorni;

c) licenziamento in tronco.

Le trattenute per i risarcimenti dei danni saranno effettuate dal datore di lavoro in relazione ai danni stessi.

I danni importanti da risarcire a mezzo trattenuta dovranno essere contestati al lavoratore.

I proventi delle multe, che non rappresentano comunque risarcimenti di danni dovranno essere versati non oltre 7 giorni dalla trattenuta alla cassa previdenziale interna del sindacato di categoria.

Art. 20.

MULTE E SOSPENSIONI

Previa contestazione della mancanza all'interessato il datore di lavoro potrà infliggere la multa nei seguenti casi:

a) allontanamento arbitrario dal lavoro;

b) guasti colposi al materiale o ritardata comunicazione di eventuali guasti agli utensili e macchinari;

c) introduzione di bevande alcooliche o fumare nel negozio senza permesso del datore di lavoro o di chi ne fa le veci;

d) ritardo all'inizio di lavoro — conforme all'orario di apertura e chiusura — o anticipo nella cessazione del lavoro;

e) in genere ogni mancanza che rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda, nonchè al regolare andamento del lavoro.

Nei casi di recidiva e maggiore gravità, si potrà applicare la sospensione di cui alla lettera *b*) dell'articolo precedente.

Art. 21.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità di licenziamento i lavoranti colpevoli di:

a) mancanza verso il datore di lavoro o chi per esso giusto quanto detto al comma 1° dell'art. 6;

b) furti o danneggiamenti volontari al materiale;

c) rifiuto di servire il cliente durante l'orario di lavoro;

d) assenza non giustificata per tre giorni consecutivi, e per tre volte in un anno nei giorni seguenti i festivi;

e) risse nell'azienda;

f) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro essenza si renda incompatibile la prosecuzione del lavoro; ed in genere mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

g) recidiva in qualunque mancanza che abbia dato luogo all'applicazione della sospensione nei sei mesi precedenti.

Art. 22.

LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo soltanto all'atto della paga, in fine settimana, mediante preavviso di sei giorni a mezzo di lettera raccomandata.

E' in facoltà delle parti di sostituire al periodo di preavviso il pagamento integrale dei giorni di lavoro mancanti al compimento del periodo stesso.

Il licenziamento del personale, eccetto per motivi gravissimi non potrà avvenire nei sessanta giorni antecedenti il capo d'anno nei trenta giorni antecedenti il Ferragosto o la Pasqua, semprechè in tali circostanze vengano raccolte per consuetudine mancie per le suddette ricorrenze.

Art. 23.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai lavoranti dipendenti da aziende di barbiere e misti, parrucchiere per signora ed affini, sarà corrisposta ogni anno una gratifica natalizia.

1°) Per le provincie ove è avvenuta la scomposizione della remunerazione in paga base e contingenza o carovita, la gratifica natalizia verrà corrisposta;

a) per i centri che hanno 250.001 abitanti ed oltre, nella misura di duecento ore di paga base e del

12 - 20 - 25% delle 200 ore di contingenza o carovita in atto nella prima quindicina di dicembre, rispettivamente per i negozi di 3ª, 2ª e 1ª categoria.

b) per i centri che hanno meno di 250.000 abitanti, nella misura di 200 ore di paga base e del 5 - 8 - 12% delle 200 ore di contingenza o caro vita in atto nella prima quindicina di dicembre, rispettivamente per i negozi di 3ª, 2ª e 1ª categoria.

2°) Per le provincie ove viene pagato un salario unico, la gratifica natalizia verrà corrisposta:

a) per i centri superiori ai 250.001 abitanti nella misura del 20 - 25 30% delle 200 ore di salario unico rispettivamente per la 3ª, 2ª e 1ª categoria;

b) nei centri al disotto di 250 mila abitanti nella misura del 15 - 20 - 25% delle 200 ore di salario unico, rispettivamente per la 3ª, 2ª e 1ª categoria.

3°) Per i centri in cui vige la remunerazione a percentuale, la gratifica natalizia verrà calcolata sulle 200 ore computate in base alla remunerazione della prima quindicina di dicembre con le percentuali e gli scarti sopra indicati, tranne che provincialmente sia stato stabilito l'assorbimento della gratifica nella remunerazione a percentuale. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 24.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Nelle controversie individuali di lavoro dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso una Commissione paritetica nominata da parte delle rispettive Associazioni di categoria.

Ove il tentativo di conciliazione non sia risolto, saranno osservate le norme di legge vigenti.

Art. 25.

CONTRIBUTI ASSICURATIVI

Per quanto riguarda il trattamento assicurativo, mutualistico e previdenziale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 26.

LAVORO ACCESSORIO

Il personale è tenuto a collaborare al mantenimento dello stato di pulizia del negozio, con esclusione dei lavori pesanti (pulizia delle impannate, lucidatura del pavimento, ecc.).

Art. 27.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o qualsiasi altra trasformazione della azienda non risolvono il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento del personale, questo conserverà il diritto alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli competa in base al presente contratto.

Art. 28.

DIRIGENTI SINDACALI

Per il licenziamento od il trasferimento dei lavoranti membri del Comitato Direttivo provinciale del Sindacato, la cui qualifica sia stata comunicata al datore di lavoro tramite l'Associazione Provinciale di categoria entro 15 giorni dell'avvenuta nomina occorre il preventivo benestare di una Commissione paritetica di lavoratori e datori di lavoro.

Art. 29.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

I contratti collettivi provinciali vigenti per la categoria di cui al presente contratto saranno sostituiti di diritto dal presente contratto alla data della sua decorrenza; per la parte salariale e per le qualifiche rimangono in vigore le tabelle e le declaratorie contenute nei vigenti contratti provinciali fino all'entrata in vigore degli accordi integrativi che saranno stipulati entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto.

Art. 30.

APPRENDISTATO

Per l'apprendistato valgono le seguenti norme:

1) E' considerato apprendista barbiere e parrucchiere colui che è occupato in una azienda da barbiere o parrucchiere per imparare metodicamente il mestiere.

2) Non potrà essere considerato apprendista il prestatore d'opera che, pur volendo imparare il mestiere non abbia ancora 14 anni compiuti e che non sia prosciolto dall'obbligo dell'istruzione elementare, salvo che nuove disposizioni di legge non abbassino il limite di età per l'ammissione al lavoro.

3) Può tenere apprendisti il datore di lavoro che abbia la patente di mestiere e che sia il conduttore tecnico dell'azienda.

Può essere privato di questo diritto il datore di lavoro che non offra sufficienti garanzie morali o quando reiteratamente la formazione professionale da lui data agli apprendisti si dimostri insufficiente.

Per il datore di lavoro non in possesso dei requisiti di cui al primo comma del presente paragrafo, l'assunzione degli apprendisti non è regolata dal presente accordo.

4) L'assunzione di un apprendista nella bottega dà luogo ad un rapporto di lavoro tra il datore e prestatore d'opera alle condizioni stabilite nel paragrafo seguente.

5) La durata massima dell'apprendistato è fissata come segue:

apprendisti barbieri:

età 14 anni, durata anni 4
» 15 » » 3½
» 16 » » 3
» 17 » » 2

apprendisti parrucchieri per signora:

età 14 anni, durata anni 5
» 15 » » 4½
» 16 » » 4
» 17 » » 3

apprendisti manicure, durata mesi 6.

In circostanze speciali potrà essere concesso l'inizio dell'apprendistato, d'accordo fra le Associazioni professionali, ai giovani di età superiore ai 17 anni.

Nel computo del periodo di apprendistato si terrà conto del servizio prestato con la stessa qualifica presso altre aziende della stessa attività.

Il periodo di prova per l'assunzione dell'apprendista è fissato in giorni 15, per i barbieri, in giorni 30 per i parrucchieri per signora.

Il periodo di preavviso per il licenziamento è fissato in giorni sei.

Le retribuzioni dell'apprendista sono fissate come segue: per il primo quarto del periodo dell'apprendistato, retribuzione libera; per il secondo quarto del periodo di apprendistato 30% della paga globale del lavorante di 3ª categoria; per il terzo quarto del periodo di apprendistato 60% della paga globale del lavorante di 3ª categoria; per il quarto quarto del periodo di apprendistato 80% della paga globale del lavorante di 3ª categoria.

6) Nel caso che il datore di lavoro non intenda concedere l'aumento di paga previsto, l'apprendista potrà appellarsi ad una Commissione paritetica costituita tra le due Associazioni di categoria interessate. Detta Commissione sentite le parti ed eventualmente sottoposto l'apprendista ad una prova pratica, delibererà in merito.

Il giudizio della Commissione sarà inappellabile per entrambe le parti.

Nel caso che l'apprendista pur non avendo compiuto l'intero periodo di lavoro fissato nel paragrafo precedente, abbia raggiunto un grado di preparazione tale da ritenersi meritevole della retribuzione immediatamente superiore a quella spettantegli, potrà farne richiesta al datore di lavoro. Nell'eventualità di un rifiuto da parte del datore di lavoro l'apprendista potrà ricorrere alla Commissione paritetica di cui sopra.

7) Il numero massimo di apprendisti per ogni bottega viene così fissato:

Un apprendista per il titolare ed uno ogni tre lavoranti dipendenti per i barbieri; un apprendista per il titolare, ed uno per ogni due lavoranti dipendenti per i parrucchieri per signora.

L'apprendista che abbia raggiunto la metà del periodo di apprendistato non viene considerato nel computo suddetto.

8) Per l'assunzione degli apprendisti i barbieri ed i parrucchieri, dovranno fare domanda all'Organizzazione di categoria della provincia. La stessa domanda con il parere dell'Organizzazione di categoria sarà presentata dal barbiere e parrucchiere all'Ufficio di Collocamento per l'autorizzazione.

Qualora dal datore di lavoro non venga osservato quanto stabilito nel presente paragrafo l'apprendista sarà considerato appartenente a tutti gli effetti all'ultima categoria di lavoranti prevista dalle norme contrattuali vigenti.

9) Il periodo di apprendistato si inizia dal giorno successivo a quello in cui viene rilasciata l'autorizzazione da parte dello Ufficio Provinciale di Collocamento.

10) L'apprendista ha il dovere di obbedire con zelo agli ordini del datore di lavoro barbiere e parrucchiere.

Conformarsi in tutto e per tutto alle regole della azienda e della casa se vive nella cerchia familiare del datore di lavoro.

11) Il datore di lavoro barbiere e parrucchiere deve trattare l'apprendista come un buon padre di famiglia, sorvegliare la sua condotta ed insegnargli metodicamente il mestiere.

Egli non deve adibire l'apprendista a lavori non inerenti al mestiere.

12) Anche per gli apprendisti valgono le norme disciplinari vigenti del presente contratto.

13) Ogni controversia relativa al rapporto di apprendistato verrà demandata alle rispettive Organizzazioni di categoria ed in mancanza di accordo all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 31.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro ha decorrenza dalla data di stipulazione ed avrà la durata di un anno.

Qualora una delle parti non ne dia disdetta a mezzo lettera raccomandata tre mesi prima della scadenza si intenderà rinnovato per il periodo di un anno e così di seguito.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) La Delegazione padronale dichiara di aver costituito una Commissione ristretta composta di Di Natale, Presidente; Cesolari, Conti, De Ruvo, Parisi, Rutigliani, membri, e di aver dato incarico a Di Natale di condurre le trattative a nome della Delegazione padronale stessa. I lavoratori ne prendono atto.

2) Il Sig. Crippa Renato, funzionario della Confederazione Generale dell'Artigianato, dichiara che la stessa non si ritiene più parte in causa nella discussione del contratto, poichè essa non rappresenta contrattualmente i datori di lavoro barbieri e parrucchieri.

Le altre parti contraenti ne prendono atto.

3) La Delegazione padronale chiede che venga costituita una Commissione paritetica di studio per lo Statuto di una Cassa di categoria, per la liquidazione degli oneri annui. I lavoratori accettano la proposta.

4) Rutigliani per l'Associazione di Milano dichiara che i datori di lavoro barbieri e parrucchieri milanesi rinunciano al 50 % della somma corrisposta a Pasqua 1947 a titolo di anticipo sulla gratifica natalizia allo scopo di rendere più agevole la conclusione dell'accordo nazionale.

Dichiara anche che in tal modo deve ritenersi normalizzata la situazione dei datori di lavoro milanesi, che per l'avvenire saranno tenuti a quanto disposto in sede nazionale. I lavoratori ne prendono atto.

5) In riferimento all'art. 9 (Orario di lavoro), si precisa che le paghe, attualmente in vigore nelle provincie, sono comprensive della remunerazione per le ore di lavoro in più delle 48 stabilite dal presente contratto.

6) In riferimento all'art. 23 (Gratifica Natalizia), si precisa che le 200 ore vanno conteggiate in base agli orari di lavoro, in atto alla firma del presente contratto. Per la corresponsióne della gratifica ai lavoranti licenziati nel corso dell'anno, i dodicesimi della percentuale sulle 200 ore di indennità di contingenza verranno calcolati sulla indennità in atto al momento del licenziamento, applicando le aliquote previste dal presente contratto.

Si conviene che la gratifica natalizia annuale può essere corrisposta in tre rate consecutive quindicinali.

7) La maggiorazione di straordinario di cui all'art. 15 deve intendersi maggiorazione non complessiva bensì oraria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151203) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.

PREZZO L. 350